



Kansliavdelningen

SOCIALTJÄNSTFÖRVALTNINGEN

Handläggare: Lisbeth Westerlund
Tfn: 08-508 25 016

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2005-09-05

SOCIALTJÄNSTNÄMNDEN
2005-09-20
DNR 106-488/2005

Till
Socialtjänstnämnden

Kompetensutveckling genom utbyte mellan stadens förvaltningar

Svar på remiss av motion (2005:47) av Ewa Samuelsson (kd)
(1 bilaga)

Förslag till beslut

1. Socialtjänstnämnden hänvisar till tjänsteutlåtandet som svar på remissen.
2. Tjänsteutlåtandet överlämnas till kommunstyrelsen.

Dag Helin

Eddie Friberg

Sammanfattning

Ewa Samuelsson lyfter i sin motion fram en viktig fråga om hur stadens personal ska kunna öka sin kompetens och därmed kvaliteten i stadens verksamheter. Förvaltningen är dock tveksam till förslaget om ett kompetensutvecklingsprogram genom utbytesplatser inom verksamheter som berör varann. Erfarenheterna av försök med utbytesplatser har hittills inte varit särskilt goda. Ökad kompetens kan uppnås på andra sätt, exempelvis genom nätverk och gemensamma utbildningar.

Bakgrund

Kommunstyrelsen har till socialtjänstnämnden för yttrande överlämnat motion (2005:47) av Ewa Samuelsson (kd) om kompetensutveckling genom utbyte mellan förvaltningarna. Remisstiden går ut den 23 september 2005.

Ärendet har även remitterats till stadsbyggnadsnämnden, trafiknämnden och stadsdelsnämnderna Kista, Norrmalm och Farsta.

Detta tjänsteutlåtande har utarbetats inom kansliavdelningen i samarbete med personalavdelningen.

Motionen i sammanfattning

För att öka rörligheten och kompetensen inom stadens olika verksamheter bör staden erbjuda utbytesplatser för personal inom verksamheter som berör varandra. Utbytet av erfarenheter och tillgodogörandet av nya arbetssätt ökar den enskildes kompetens vilket leder till att kvaliteten i stadens olika verksamheter utvecklas.

Kommunfullmäktige föreslås besluta att ge kommunstyrelsen i uppdrag att föreslå ett kompetensutvecklingsprogram genom utbyte mellan stadens förvaltningar i enlighet med motionen.

Förvaltningens synpunkter

Ewa Samuelsson lyfter i sin motion fram en viktig fråga om hur stadens personal ska kunna öka sin kompetens och därmed kvaliteten i stadens verksamheter. Förvaltningen är dock tveksam till förslaget om ett kompetensutvecklingsprogram genom utbytesplatser inom verksamheter som berör varann. Erfarenheterna av försök med utbytesplatser har hittills inte varit särskilt goda. Ökad kompetens kan uppnås på andra sätt, exempelvis genom nätverk och gemensamma utbildningar.

Stadens uppgift är i första hand att ge service och stöd i olika former till invånarna. Personalen i de olika verksamheterna är ofta den viktigaste resursen i detta arbete. Som motionären framhåller har stadens nämnder ofta uppdrag inom samma verksamhetsområde utifrån sin specifika kompetens. Det är angeläget att man kan samverka för att nå målet att ge stadens medborgare bästa möjliga nytta för pengarna.

Om man ska kunna samverka på ett bra sätt är det viktigt att man har förståelse för varandras uppdrag, kompetens och arbetssätt. Alldeles säkert skulle arbetsutbyte kunna skapa förutsättningar för en bättre samverkan genom att den enskilde ökar sin kompetens på ett arbetsområde närliggande det egna.

Förvaltningens erfarenhet av försök med arbetsutbyte är dessvärre att det inte har fungerat särskilt bra. Försök med arbetsutbyte i organiserad form gjordes på 1970-talet i samband med integrationen av de sociala nämnderna och på 80-talet inom institutionsvården. Det har visserligen gått ganska många år sedan

dessa försök gjordes. Förutsättningarna för nya försök har dock inte förbättras då kraftiga rationaliseringar sedan dess har gjorts inom stadens förvaltningar.

De svårigheter man mötte under försöken var framförallt bristen på tid att ge den som praktiserar på en annan arbetsplats en bra introduktion och kontinuerlig handledning. Vidare var det, och är fortfarande, ofta trångt på stadens förvaltningar. Det saknas ofta ett praktikantrum. En uppgift som stadens nämnder och bolag också måste fullgöra är att ta emot praktikanter från olika utbildningar. Det kan vara svårt att utöver detta åtagande även ta emot praktikanter för arbetsutbyte. De flexibla arbetstidslösningar som allt oftare erbjuds personalen minskar också förutsättningarna att genomföra arbetsutbyte då handledare och praktikant kan ha sin arbetstid förlagd på olika tider.

Därutöver har intresset från personalen ofta inte varit särskilt stort för arbetsutbyte. Man är upptagen av sina åtaganden på den egna arbetsplatsen och ser inga möjligheter att för en tid lämna sin arbetsplats. Det är inte självklart att det kommer någon från en annan förvaltning som praktiserar på den egna arbetsplatsen samtidigt som man själv är ute på praktik. Och om så skulle vara fallet kan denne förstås inte heller ersätta den som praktiserar på annat håll.

Behovet är emellertid stort av att öka sin kompetens om varandras arbete för att få en gemensam referensram och ökad förståelse som kan komma till användning i det dagliga arbetet. Kommunallagens bestämmelser om kommunal likställighet för medborgarna ställer också krav på en att det finns en gemensam kunskapsgrund och att likartade bedömningar görs på olika håll i staden. För att tillgodose detta har många av stadens verksamheter skapat nätverk och andra former av samverkansforum där man både genomför utbildningar och har erfarenhetsutbyte. Därutöver anordnas många stadsövergripande utbildningsinsatser. Inom socialtjänstens område anordnar staben för utbildning och projekt kontinuerligt utbildningsinsatser. Inom ramen för kompetensfonden har en omfattande utbildningsverksamhet genomförts och planeras genomföras.

Ytterligare former för att öka kompetensen behövs självfallet. Förvaltningen anser att personalstrategiska avdelningen inom stadsledningskontoret skulle kunna ansvara för att sprida goda exempel på arbetssätt inom personalområdet genom att anordna seminarier där framgångsrika verksamheter redogör för hur man arbetar. Vidare skulle kataloger över dessa goda exempel kunna sammanställas.

Sammanfattningsvis anser förvaltningen att det är angeläget att staden även fortsättningsvis tar till vara och utvecklar kompetensen hos stadens anställda. Den gemensamma bas som finns idag kan vidmakthållas och stärkas genom att gemensamma utbildningar och nätverk ges erforderligt utrymme.

Bilaga

Motion (2005:47) av Ewa Samuelsson (kd) om kompetensutveckling genom utbyte mellan förvaltningarna.